

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA MEDAN

Timbul Sinaga & Mutiara Sinambela

Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen Medan & Staf BPK RI alumni

Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen, Medan

Email: DRTimbulS@gmail.com

Abstract: The purpose of this research is to find out the influence of the employee stress on motivation and auditor performance in Public Accountant Firms in Medan. The type of this research is descriptive correlational between variables applying the census method in collecting the primary data through the use of questionnaires to 45 respondents that work for 20 Public Accountant Firm. The conclusions of the research are: (1) the employee stress influences the employee motivation and auditor performance significantly, (2) the employee motivation influences auditor performance significantly; (3) the the employee stress and the employee motivation simultaneously influence auditor performance significantly.

Key Words: employee stress, motivation, auditor performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap motivasi dan kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Tipe penelitian adalah deskriptif korelasional antara variabel dengan metode sensus di dalam menghimpun data primer melalui kuesioner terhadap 45 responden pada 20 unit Kantor Akuntan Publik. Hasil penelitian menunjukkan: (1) stres kerja mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja auditor secara signifikan, (2) motivasi kerja mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan, dan (3) stress kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja auditor secara signifikan.

Kata kunci: stress kerja, motivasi, kinerja auditor

PENDAHULUAN

Pekerjaan atau job merupakan wadah aktualisasi diri seseorang untuk mewujudkan cita-cita luhurnya. Di satu sisi, setiap individu berusaha mengoptimalkan potensi yang dimilikinya dalam mewujudkan hasil kinerja maksimal. Perusahaan di sisi lain, sebaiknya menyediakan wadah yang memadai untuk mewujudkan cita-cita dimaksud. Pada kenyataannya, baik individu maupun perusahaan di mana individu bekerja tidak secara optimal membuat usaha perwujudan cita-cita luhur tersebut, sehingga setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya sering dihadapkan kepada berbagai hambatan atau kendala.

Hambatan atau kendala biasanya bersumber dari lingkungan kerja pekerjaan dan dari kondisi psikologis individu. Potensi yang tinggi dan motivasi tinggi yang dapat melampaui hambatan akan menghasilkan kinerja yang baik. Potensi dan motivasi yang dilampaui oleh hambatan akan menghasilkan kinerja yang buruk. Hambatan dan kendala akan

mengakibatkan tekanan kepada individu pekerja dan dapat mempengaruhi kondisi psikologisnya yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja. Tekanan yang berasal dari lingkungan pekerjaan dalam tingkat toleransi tertentu dapat meningkatkan kinerja, tetapi tekanan yang melebihi daya terima individu justru akan menurunkan kinerja. Tekanan yang melebihi daya terima akan mengakibatkan pengaruh psikologis terhadap individu yang disebut stres, yang bila dikaitkan dengan pekerjaan disebut sebagai stres kerja.

Efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stres kerja adalah menurunnya motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh individu karyawan sebagai dorongan untuk menciptakan gairah kerja. Kinerja karyawan timbul sebagai respons efektif atau emosional terhadap tugas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja merupakan suatu pengaruh tidak langsung. Dinyatakan demikian karena stres kerja secara langsung mempengaruhi faktor pendukung kinerja yaitu motivasi. Motivasi adalah kondisi psikologis individu yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu hal atau untuk mencapai tujuan individu. Motivasi ini mengakibatkan individu mengerahkan segala kemampuannya untuk mencapai tujuan. Stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan (Rendall Schuller dalam Rini, 2002: 3). Menurut Newstrom (1993: 201) "Stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*disfunctional*) atau merusak kinerja". Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Tingkat stres berlebihan dapat berdampak negatif terhadap prestasi kerja auditor yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Dampak negatif tersebut dapat berupa rendahnya tingkat produktivitas, minimnya kreativitas, kurangnya motivasi, pengambilan keputusan yang tidak efektif, kualitas komunikasi antar karyawan yang rendah, tingkat absensi/ketidakhadiran pegawai yang tinggi dan bahkan munculnya tindakan kekerasan dalam lingkungan kerja.

Kantor Akuntan Publik adalah suatu bentuk organisasi akuntan publik yang memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berusaha di bidang pemberian jasa profesional dalam praktik akuntan publik. Praktik Akuntan Publik adalah pemberian jasa profesional kepada klien yang dapat berupa jasa audit, jasa attestasi, jasa akuntansi dan review, perpajakan, perencanaan keuangan perorangan, jasa pendukung litigasi dan jasa lainnya yang diatur dalam standar profesional akuntan publik. Jasa audit laporan keuangan perusahaan sangat dibutuhkan untuk menilai kinerja manajemen utamanya dalam akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan perusahaan. Laporan keuangan perusahaan merupakan salah satu alat ukur dalam pengambilan keputusan. Laporan keuangan suatu perusahaan menyajikan informasi mengenai kondisi perusahaan saat ini dan juga memberikan gambaran mengenai kelangsungan hidup perusahaan di masa mendatang.

Kinerja auditor dalam melakukan tugas profesionalnya sehubungan dengan pemeriksaan atas laporan keuangan dianggap pihak pengguna laporan keuangan memegang peranan penting dalam kredibilitas informasi keuangan perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut maka timbul tuntutan atas kualitas kinerja auditor yang selalu meningkat dari waktu ke waktu. Auditor sebagai pekerja di kantor akuntan publik merupakan subjek yang dituntut dapat bekerja secara independen, kompeten dan mampu bekerja di bawah tekanan. Sanders, et.al dalam Syahelmi 2004: 4) menyatakan: "Akuntan

publik merupakan profesi yang rawan stres. Beberapa studi telah mengungkapkan peningkatan secara signifikan kadar kolesterol akuntan selama musim sibuk dan kemudian cenderung menurun pada masa sepi

Akuntan atau auditor merupakan individu yang sangat rentan terhadap gejala stres karena seringkali giat bekerja, agresif, perfeksionis dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tugas auditor menuntut adanya pekerjaan lembur, tekanan waktu, pembagian tugas yang beragam, dan batasan anggaran. Kondisi kerja seperti ini sangat mungkin memberi kontribusi terhadap tingkat stres kerja yang berlebihan di samping faktor-faktor lain seperti lingkungan keluarga atau sosial. Jadwal pemeriksaan yang sangat padat di sekitar bulan Februari, Maret, Nopember, dan Desember sangat berbeda bila dibandingkan dengan bulan-bulan lain. Pada bulan-bulan tersebut gejala stres pada auditor dapat meningkat pesat. Pemakaian jasa audit yang sangat tinggi pada bulan-bulan tersebut dikarenakan tingginya permintaan atas pemeriksaan laporan keuangan entitas menjelang batas waktu pelaporan pajak badan pada bulan Maret.

Jadwal yang padat, beban kerja yang berlebihan, keberagaman tugas, adanya keterbatasan anggaran biaya pemeriksaan, prosedur pemeriksaan yang sangat rinci, dokumentasi yang rapi dan lengkap atas bukti audit serta potensi konflik dengan *auditee*, rekan kerja maupun atasan merupakan faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan.

Banyak dimensi yang mengakibatkan terjadinya stress kerja. Dari berbagai kajian ilmiah ditemukan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Stress yang melampaui daya terima pegawai akan mengakibatkan menurunnya motivasi dan kinerja pegawai. Motivasi yang rendah secara langsung mengakibatkan kinerja pegawai semakin menurun.

Stres Kerja. Stres yang dialami seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya disebut stres kerja. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Tingkat ketegangan atas kondisi-kondisi dimaksud tergantung kepada daya terima dan respons karyawan. Ketegangan tertentu yang terjadi pada seorang karyawan mungkin menimbulkan stres kerja pada karyawan tertentu, tetapi merupakan tantangan bagi karyawan lainnya.

Gibson, *et.al.* (1996: 339) mengemukakan stres sebagai suatu kekuatan atau perangsang yang menekan individu yang menimbulkan tanggapan (respons) terhadap ketegangan". Cary Cooper dari University of Manchester Institute of Science & Technology (dalam Towner, 2002: 19) menyatakan "stres adalah tekanan yang terlalu besar bagi kita". Robbins (2006: 793) mendefinisikan stres sebagai "suatu kondisi yang dinamik dalam mana seseorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constrain*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang dihasilkan dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting".

Dari berbagai literature diketahui banyak faktor yang mengakibatkan terjadinya stress kerja. Faktor dapat dikelompokkan ke dalam dua faktor, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001: 75). Faktor lingkungan kerja secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan. Hal ini bisa berupa adanya konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dalam tim kerja, dan pengaruh pimpinan (Davis dan Newstrom dalam Margiati, 1999: 73). Faktor personal tidak berhubungan langsung dengan kondisi pekerjaan tetapi berpengaruh terhadap terjadinya stress kerja. Faktor ini dapat berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi

maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri (Minner dalam Margiati, 1999: 73, dan Baron & Greenberg dalam Margiati, 1999: 73)).

Motivasi. Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa lain *Movere*, yang berarti “menggerakkan”. Menurut Mitchell (1982: 81): “motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu”. Motivasi merupakan kesediaan untuk berupaya secara optimal dalam rangka mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, (Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam Winardi, 2001, h.1). Selain itu Robbins (2006: 213) menyatakan: “motivasi merupakan salah satu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran”. Selanjutnya, Winardi (2001: 6) menyatakan motivasi sebagai: “suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan”.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. McCormick (dalam Mangkunegara, 2002: 94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Karyawan sebagai individu dikatakan termotivasi apabila ia merasa bahwa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka.

Motivasi terbagi atas dua jenis, yaitu motivasi positif yang disebut sebagai motivasi yang mengurangi perasaan cemas (*Anxiety Reducing Motivation*), atau “pendekatan wortel” (*The Carrot Approach*) di mana individu ditawarkan sesuatu yang bernilai apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan. Imbalan tersebut antara lain dapat berupa uang, pujian, atau kenaikan jabatan. Motivasi negatif yang disebut sebagai “pendekatan tongkat pemukul” (*The Stick Approach*), menggunakan ancaman hukuman (antara lain ancaman PHK, penurunan jabatan) apabila kinerja individu tidak sesuai dengan standar.

Motivasi karyawan tergantung kepada berbagai faktor seperti kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder. Bagi karyawan lapisan bawah kenaikan upah dan gaji dapat mendorong peningkatan motivasi karena kebutuhan dasar mereka dipenuhi oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki keterbatasan kemampuan teknis dan manajerial dan yang ingin maju akan lebih termotivasi jika perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan yang memadai. Karyawan secara umum akan lebih nyaman dan termotivasi jika komunikasi horizontal dan vertikal manajemen tertata sedemikian rupa. Komunikasi demikian sangat penting dalam mendorong rasa memiliki dan tanggungjawab pekerjaan sehingga dorongan individu dalam pencapaian tujuannya mengalir sedemikian rupa. Karyawan yang menganggap bahwa dirinya tidak dapat lagi meningkatkan karier atau prestasi akan cenderung tidak termotivasi di dalam bekerja. Oleh karenanya harapan masa depan yang cerah dan adanya kesempatan berkembang yang memadai dapat mendorong individu dalam meningkatkan kinerjanya. Dari uraian di atas diketahui bahwa secara konsep motivasi dipengaruhi oleh harapan individu karyawan, kesempatan berkembang yang ditawarkan perusahaan, pendidikan dan pelatihan yang disediakan perusahaan, mutu komunikasi vertikal dan horizontal manajemen, dan pemenuhan kebutuhan finansial yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya selama periode tertentu. Kinerja diukur atau dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu. Sehingga dapat diketahui tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mengemban visi, misinya, dan dalam mencapai tujuan dan targetnya.

Menurut Gibson, *et.al*, (1994) kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan demikian kinerja adalah sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Individu yang memiliki kinerja yang tinggi umumnya berorientasi pada prestasi, memiliki kepercayaan diri, berpengendalian diri, dan memiliki kompetensi. Mangkunegara (2000) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: faktor kemampuan potensi dan realita, dan faktor motivasi. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* motivasi atau *motivation* dan kesempatan atau *opportunity* (Robbins: 2006). Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001: 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi.

METODE

Objek penelitian ini adalah stres kerja, motivasi, dan kinerja. Unit analisis adalah 20 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di kota Medan. Jumlah populasi sebanyak 45 orang auditor yaitu seluruh auditor yang bekerja di KAP kota Medan dan 32 kuisioner yang kembali dan layak untuk diuji dengan persentase sebesar 71,11%. Dalam penelitian deskriptif korelasional sebanyak 30 responden telah memenuhi syarat untuk dianalisis (Umar dalam Yulianti, 2000: 57).

Desain Penelitian. Penelitian ini menggunakan metode sensus dan bersifat deskriptif korelatif. Menggunakan desain penelitian emperikal dari variabel yang diteliti. Selanjutnya diteliti pengaruh atau korelasional masing-masing variabel yang diobservasi guna mendapatkan hasil penelitian yang optimal sesuai dengan tujuan penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Operasionalisasi Variabel. Variabel yang diteliti diukur melalui operasionalisasi variabel berikut ini: variabel bebas yang terdiri dari stres kerja (X_i), dan motivasi kerja (Z) sebagai variabel antara (intervening), dan variabel tidak bebas kinerja (Y). Variable stress kerja terdiri dari sub variable, yaitu: Konflik kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Waktu Kerja (X_3), Karakteristik Tugas (X_4), Dukungan Kelompok (X_5), dan Pengaruh kepemimpinan (X_6). Variabel Motivasi (Z) sebagai variabel antara merupakan kekuatan-kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja, seperti: Harapan untuk berprestasi, Kesempatan berkembang, Upah/gaji, Pelatihan, dan Komunikasi. Variabel kinerja (Y) adalah kinerja

auditor secara kualitas dan kuantitas yang dicapainya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian dan pembahasan hipotesis: (1) Stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik kerja, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, (2) Stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik kerja, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dan (3) Stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik kerja, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dapat dijelaskan melalui tabel berikut.

1. Pengaruh stres kerja (X_i) terhadap kinerja auditor (Y)

Tabel 1. Rangkuman hasil analisis regresi pengaruh stres kerja auditor (X_i) terhadap kinerja Auditor (Y)

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (β_i)	Koefisien Determinasi Parsial	Nilai t_{hitung}	P	VIF _i
X_1	-0,366		-1,451	0,159	2,262
X_2	-0,314		-0,891	0,382	4,986
X_3	0,332		1,607	0,121	1,713
X_4	-0,439		-1,473	0,153	3,563
X_5	0,156		0,764	0,452	1,671
X_6	0,220		0,704	0,488	3,912
Konstanta = 179,868			$F_{hitung} = 2,526$		
R Square = 0,377			$F_{tabel} = 2,4904$		
Multiple R = 0,614			P = 0,047		

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 di atas, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah: $Y = 179,868 - 0,366X_1 - 0,0314X_2 + 0,332X_3 - 0,439X_4 + 0,156X_5 + 0,220X_6$. Dari tabel 1 dan persamaan di atas dapat diketahui bahwa konflik kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan karakteristik tugas (X_4) menunjukkan nilai negatif. Sedangkan waktu kerja (X_3), dukungan kelompok (X_5), pengaruh pimpinan (X_6) menunjukkan nilai positif. Secara parsial karakteristik tugas (X_4) memberikan pengaruh paling besar terhadap menurunnya kinerja auditor (Y). Artinya bahwa semakin bervariasi dan rumit pekerjaan akan semakin menurun kinerja auditor. Beban kerja (X_2) merupakan faktor stres kerja yang paling kecil berpengaruh terhadap menurunnya kinerja auditor (Y); Waktu kerja (X_3), dukungan kelompok (X_5), dan pengaruh kepemimpinan (X_6) menunjukkan nilai positif, artinya terdapat hubungan positif atau searah antara variabel waktu kerja (X_3), dukungan kelompok (X_5), dan pengaruh kepemimpinan (X_6) dengan variabel kinerja auditor (Y). Oleh karena itu, apabila variabel waktu kerja (X_3), dukungan kelompok (X_5), dan pengaruh kepemimpinan (X_6) sebagai penyebab stres kerja meningkat maka kinerja auditor (Y) juga dapat meningkat. Secara simultan dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$

yaitu $2,526 > 2,4904$ pada taraf nyata 5%. Hal ini berarti variabel stres kerja (X_i) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (Y) dengan nilai probabilitas kesalahan sebesar 0,047. Selanjutnya diketahui nilai R^2 adalah sebesar 0,377 atau 37,7% artinya sebesar 37,7% dari variabel kinerja auditor (Y) dijelaskan oleh variabel bebas (X_i) dan sisanya sebesar 62,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

2. Pengaruh variabel stres kerja (X_i) terhadap motivasi kerja auditor (Z)

Tabel 2. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Pengaruh Stres Kerja Auditor (X_i) Terhadap Motivasi Kerja Auditor (Z)

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (β_i)	Nilai t_{hitung}	P	VIF _i
X_1	-0,643	-2,575	0,016	2,562
X_2	0,076	0,217	0,830	4,986
X_3	0,050	0,243	0,810	1,713
X_4	-0,352	-1,196	0,243	3,563
X_5	0,199	0,988	0,333	1,671
X_6	0,223	0,721	0,478	3,912
Konstanta = 204,616		$F_{hitung} = 2,673$		
R Square = 0,391		$F_{tabel} = 2,4904$		
Multiple R = 0,625		P = 0,038		

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 di atas, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah: $Z = 204,616 - 0,643X_1 + 0,076X_2 + 0,050X_3 - 0,352X_4 + 0,199X_5 + 0,223X_6$. Dari tabel 2 dan persamaan di atas dapat diketahui bahwa konflik kerja (X_1) dan karakteristik tugas (X_4) memiliki nilai negatif. Hal ini berarti kedua variabel bebas stres kerja (X) ini memiliki pengaruh terhadap menurunnya motivasi (Z). Konflik kerja (X_1) mempunyai perpengaruh paling besar terhadap menurunnya motivasi kerja (Z) kemudian karakteristik tugas (X_4). Beban kerja (X_2), waktu kerja (X_3), dukungan kelompok (X_5), dan pengaruh kepemimpinan (X_6) memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi (Z). Apabila beban kerja (X_2), waktu kerja (X_3), dukungan kelompok (X_5), dan pengaruh kepemimpinan (X_6) meningkat maka motivasi (Z) juga akan meningkat. Secara simultan dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $2,673 > 2,4904$ pada taraf nyata 5%. Hal ini berarti bahwa stres kerja (X_i) mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja auditor (Z) dengan didukung nilai probabilitas kesalahan sebesar 0,038. Selanjutnya diketahui nilai R^2 sebesar 0,391 atau 39,1% ini berarti bahwa sebesar 39,1% motivasi kerja auditor (Z) dijelaskan oleh stres kerja (X_i) dan sisanya sebesar 60,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

3. Pengaruh stres kerja (X_i) dan motivasi kerja auditor (Z) terhadap kinerja auditor (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 di muka, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah: $Y = 54,499 + 0,117X_1 - 0,371X_2 + 0,295X_3 - 0,174X_4 + 0,006X_5 + 0,052X_6 + 0,752Z$. Secara simultan dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,908 > 2,4226$ pada taraf nyata 5 %. Hal ini berarti variabel stres kerja (X_i) dan motivasi kerja (Z)

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (Y). Selanjutnya nilai R^2 sebesar 0,722 atau 72,2% menjelaskan bahwa sebesar 72,2% kinerja auditor (Y) dijelaskan oleh stress kerja (X_i) dan motivasi kerja auditor (Z) dan sisanya sebesar 27,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Pengaruh Stres Kerja Auditor (X_i) Dan Motivasi Kerja Auditor (Z) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (β_i)	Nilai t_{hitung}	P	VIF _i
X_1	0,117	0,606	0,550	3,242
X_2	-0,371	-1,542	0,136	4,995
X_3	0,295	2,089	0,047	1,717
X_4	-0,174	-0,832	0,414	3,767
X_5	0,006	0,042	0,967	1,737
X_6	0,052	0,243	0,810	3,994
Z	0,752	5,456	0,000	1,642
Konstanta = 54,499		$F_{hitung} = 8,908$		
R Square = 0,722		$F_{tabel} = 2,4226$		
Multiple R = 0,850		P = 0,000		

Sumber: data diolah

Apabila motivasi (Z) dimasukkan bersama-sama dengan variabel-variabel bebas stres kerja (X_i) maka variabel stres kerja (X_i) yang paling berpengaruh terhadap menurunnya kinerja auditor (Y) adalah beban kerja (X_2) dan karakteristik tugas (X_4). Beban kerja (X_2) memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan karakteristik tugas (X_4) terhadap penurunan kinerja auditor (Y). Variabel bebas lainnya yaitu konflik kerja (X_1), waktu kerja (X_3), dukungan kelompok (X_5), pengaruh kepemimpinan (X_6), dan motivasi (Z) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja (Y). Variabel yang paling memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja auditor (Y) adalah motivasi (Z). Sementara itu variabel bebas stres kerja (X_i) yang paling berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja auditor (Y) adalah waktu kerja (X_3).

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Stres kerja dapat menjelaskan kinerja auditor secara berarti. Hal ini berarti bahwa pengelolaan konflik kerja, beban kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan baik oleh auditor sendiri maupun oleh KAP secara memadai akan mendorong peningkatan kinerja auditor. Demikian juga motivasi secara signifikan dipengaruhi oleh stress kerja. Secara simultan stres kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) dan motivasi kerja auditor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel yang paling memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja auditor adalah motivasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Dwiyanti Endang, (2001). Stres Kerja di Lingkungan DPRD: Studi Tentang anggota DPRD Di Kota Surabaya, Malang, Dan Kabupaten Jember. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga. Vol.3.h. 73-84.
- Gibson, dkk, (1996). Organisasi. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson, James L, (1994). Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur. Jakarta Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Badung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2003). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama
- Margiati, Lulus, (1999). Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3: 71-80. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Mitchell, (1982). People In Organizations: An Introduction To Organizational Behavior. McGrawHill.
- Newstrom, John W., (1993). Organizational Behavior: Human Behavior At Work. McGrawHill.
- Rini Jacinta F., (2002). Summary Of Citing Internet Sites. Stres Kerja (Online), (A:\e-Psikologi.htm, diakses 15 Oktober 2009).
- Robbins, Stephen P, (2006). Organizational Behavior, Tenth Edition. Alih Bahasa: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: PT. INDEX.
- Syahelmi, (2004). e-USU Repository. Universitas Sumatera Utara.
- Towner, Lesley, (2002). Managing Employee Stres. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Umar, Husein, (2000). Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Winardi, J. (2001). Motivasi & Pemasalahan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulianti Praptini, (2000). Pengaruh Sumber-sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ilmu sosial Universitas Airlangga di Surabaya. *Tesis* tidak dipublikasikan. Surabaya: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.